

PUTTING INTEGRITY INTO ACTION

VERHALTENSKODEX

LUQOM
G R O U P

CONTENT

Vorwort	3
1. UNSER VERHALTENSKODEX UND UNSERE GRUNDWERTE	4
1.1 Unsere Grundwerte	5
1.2 Geltungsbereich	5
1.3 Rückfragen	6
1.4 Regelungsverantwortung	6
2. PROFESSIONELLES VERHALTEN	6
2.1 Compliance	6
2.2 Gegenseitiger Respekt	7
2.3 Verantwortlichkeit	7
2.4 Mutig sein	7
2.5 Ethisches Führungsverhalten	7
2.6 Engagement für unsere Kunden und Partner	7
2.7 Zusätzliche Verantwortlichkeiten von Führungskräften	7
3. UNSERE MITARBEITENDEN	8
3.1 Verpflichtung zur Einhaltung von Menschenrechten	8
3.2 Fairness & Vielfalt	8
3.3 Gesundheit, Schutz und Sicherheit	9
3.4 Alkohol- und Drogenmissbrauch	10
4. INTERESSENSKONFLIKTE	10
4.1 Nebenjobs und außerbetriebliche Tätigkeiten	10
4.2 Familienmitglieder und enge Bekannte	11
5. INFORMATIONSS- UND KOMMUNIKATIONSSYSTEME VON LUQOM	11
6. VERTRAULICHKEIT UND DATENSCHUTZ	11
7. RECHTE AN GEISTIGEM EIGENTUM VON LUQOM	12
8. GESCHENKE, EINLADUNGEN UND BEWIRTUNGEN	12
8.1 Gewährung und Annahme von Zuwendungen	12
8.2 Anti-Korruptionsgesetze und Bestechung	13
8.3 Geschäftspartner so behandeln, wie wir selber behandelt werden möchten	13
9. FAIRER WETTBEWERB	13
10. EXTERNE KOMMUNIKATION / MEDIENARBEIT	14
11. VERANTWORTUNG FÜR DIE UMWELT	14
12. VERLETZUNG UNSERES VERHALTENSKODEX	15
12.1 Melden von Bedenken und Bitte um Unterstützung	15
12.2 Bearbeitung und Untersuchung von Meldungen	16
12.3 Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen	16
12.4 Die Whistleblowing Helpline	16
Versionierung	18

Vorwort

Liebe/r Kollege/in,
liebe/r Kunde/in,
liebe/r Geschäftspartner,

in der LUQOM Gruppe ist es uns ein großes Anliegen, das Richtige zu tun und eine ethische und nachhaltige Kultur aufzubauen. Wir haben uns verpflichtet, bei allem was wir tun, einen positiven Unterschied zu machen.

Der Verhaltenskodex ist eine Sammlung der wichtigsten Verhaltensstandards, nicht nur für bereits bestehende rechtliche Verpflichtungen, sondern auch für ethische und moralische Aspekte. Er gibt uns Leitlinien an die Hand, die uns bei Fragestellungen zu Compliance und Ethik weiterhelfen und die Vielfalt in unserer LUQOM Gruppe fördern können. Damit schützt er uns in unserer täglichen Arbeit davor, falsche Entscheidungen zu treffen oder uns nicht gesetzeskonform zu verhalten, sei es absichtlich oder unabsichtlich.

Wir glauben, dass ethisches und nachhaltiges Verhalten die Grundlage für unseren Erfolg bildet. Dieser Verhaltenskodex ist ein Versprechen an unsere Kolleginnen und Kollegen, unsere Kundschaft und unsere geschäftlichen Kontakte, dass wir stets unterstützend, ethisch korrekt und gesetzeskonform handeln und unsere Verpflichtungen gegenüber unseren Stakeholdern einhalten werden. Denn wir sollten niemals den Ruf des Unternehmens oder unsere persönliche Integrität gefährden.

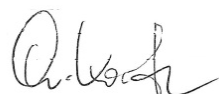
Um die Anwendung der Verhaltensstandards in diesem Kodex fest in unserer Unternehmenskultur zu verankern, fordern wir alle unsere Mitarbeitenden und Führungskräfte dazu auf, an den regelmäßig angebotenen Compliance-Schulungen teilzunehmen.

Jede/r Einzelne von uns, insbesondere wir als LUQOM-Geschäftsführung, ist dafür verantwortlich, diese Compliance-Kultur mit Leben zu füllen und den Verhaltenskodex in die Tat umzusetzen.

Wir danken Euch.



Dr. Oliver Merz &
Co-CEO, CFO



Dr. Christian Korte
COO

1. UNSER VERHALTENSKODEX UND UNSERE GRUNDWERTE

Unser Verhaltenskodex baut auf den zentralen Grundwerten unserer Unternehmensgruppe auf und konkretisiert die von uns erwarteten Verhaltensweisen. Er leitet unsere Compliance-Kultur, unser ethisches Verhalten sowie eine verantwortungsvolle Unternehmensführung in der LUQOM Gruppe.

Es beginnt mit einem einfachen Prinzip – wir handeln immer integer und in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften. Integres und gesetzeskonformes Handeln ist nicht nur richtig und schützt LUQOM, sondern verbessert auch unsere Leistung und spiegelt unseren Charakter als Unternehmen wider – gegenüber unserer Kundschaft, unseren geschäftlichen Kontakten und der Öffentlichkeit. Auch im Wettbewerb um Talente steigert ein integriertes und gesetzeskonformes Handeln unsere Attraktivität als Arbeitgeber.

Die in diesem Dokument festgelegten Verhaltensstandards können durch themenspezifische Richtlinien ergänzt und konkretisiert werden. Diese themenspezifischen Richtlinien sind ebenso wie dieser Verhaltenskodex / Code of Conduct von jedem von uns bei unserer Tätigkeit für LUQOM zu beachten.

Zusätzlich zur Einhaltung unseres Verhaltenskodex hat jeder von uns auch die Verantwortung, die geltenden Gesetze zu kennen und zu befolgen, unabhängig davon, wo wir arbeiten. Der Kodex ist hierfür ein Ausgangspunkt. Er soll allerdings nicht jedes Gesetz, jede Richtlinie, jedes Verfahren oder jeden Geschäftsprozess beschreiben, der für unsere jeweilige Tätigkeit bei LUQOM gilt. Ihr solltet euch daher vergewissern, dass ihr die für eure Arbeit geltenden Regeln kennt.

Wenn die geltenden Gesetze, Vorschriften oder Standards des Landes oder der Region, in der ihr eure Tätigkeit ausübt, und der Verhaltenskodex nicht miteinander kollidierende aber unterschiedlich strenge Bestimmungen zum gleichen Thema enthalten, gelten die Bestimmungen mit den höheren Anforderungen. Wenn Bestimmungen aus dem Verhaltenskodex aber im Widerspruch zu geltenden Gesetzen, Vorschriften oder Standards stehen, so dass die Beachtung des Verhaltenskodex illegal wäre, gelten die jeweiligen Gesetze, Vorschriften oder Standards. In diesem Fall informiert bitte die Abteilung Legal & Compliance der LUQOM Holding GmbH unter compliance@luqom.com über den Widerspruch.

Bei Fragen bezüglich der für eure Tätigkeit geltenden rechtlichen Vorgaben wendet euch bitte an euren lokalen Ansprechpartner für Rechtsfragen oder den Compliance-Beauftragten eures Unternehmens.

Im Interesse der Lesbarkeit haben wir auf geschlechtsbezogene Formulierungen verzichtet. Selbstverständlich sind immer Frauen, Männer und Personen des dritten Geschlechts (divers) gemeint, auch wenn explizit nur eines der Geschlechter angesprochen wird.

1.1 Unsere Grundwerte

Unsere vier Grundwerte prägen die Kultur und definieren den Charakter von LUQOM. Sie dienen als Grundlage dafür, wie wir handeln und Entscheidungen treffen.

Die Werte unserer Unternehmensgruppe werden wie folgt definiert:

CUSTOMER CENTRICITY

Unsere Kunden, sowohl intern als auch extern, stehen immer im Mittelpunkt unseres Handelns. Ihr Wohlbefinden ist unsere oberste Priorität.

OWNERSHIP & COMMITMENT

Wir fördern Wachstum in unserer Unternehmensgruppe durch Leidenschaft, Engagement und Resilienz. Wir übernehmen Verantwortung für unser Handeln und geben immer unser Bestes.

GROWTH MINDSET

Wir sind innovative Strategen – wir verwandeln Ideen in Möglichkeiten und Möglichkeiten in Projekte. Wir gehen Herausforderungen pragmatisch an, um Dinge voran zu bringen und uns täglich zu verbessern.

SUSTAINABILITY

Wir handeln nachhaltig und mit Blick für die nächsten Generationen. Wir streben danach, das Wohlbefinden der Menschen zu verbessern. Wir achten aufeinander und unterstützen uns gegenseitig. Wir tun unser Möglichstes, um einen positiven Einfluss auf unsere Umwelt zu haben. Wir sind uns bewusst, dass Nachhaltigkeit der Schlüssel für unseren langfristigen Erfolg ist.

1.2 Geltungsbereich

Unser Verhaltenskodex (der Kodex) ist der Grundstein unserer Verpflichtung, unsere Geschäfte rechtmäßig, ethisch und integer zu führen.

Der Kodex gilt für alle Mitarbeitenden (einschließlich Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte sowie Aushilfs- und Zeitarbeitskräfte) der Lampenwelt GmbH, QLF Gruppe, Lampemesteren A/S und LUQOM Asia Ltd. sowie generell für alle LUQOM-Unternehmen als Mitglieder der LUQOM Gruppe.

Wir erwarten auch von allen Beratern und Vertragspartnern, die für LUQOM tätig sind, dass sie den Kodex im Rahmen ihrer Tätigkeiten für LUQOM oder einem Unternehmen der LUQOM Gruppe beachten.

Was sind LUQOM-Unternehmen?

Der Begriff „LUQOM-Unternehmen“ bezeichnet jedes Unternehmen, das in den Geschäftsberichten der LUQOM konsolidiert oder auf sonstige Weise von LUQOM gesteuert wird.

1.3 Rückfragen

Wenn ihr Fragen zu den im Kodex verankerten Verhaltensstandards oder Informationen habt, wendet euch bitte an die Abteilung Legal & Compliance der LUQOM Holding GmbH, erreichbar unter compliance@luqom.com, oder an den Compliance-Beauftragten eures jeweiligen Unternehmens.

1.4 Regelungsverantwortung

Die Verantwortung für die Aktualisierung und Kommunikation der im Kodex festgelegten Bestimmungen liegt bei der Abteilung Legal & Compliance der LUQOM Holding GmbH.

Wenn ihr Vorschläge zur Verbesserung des Verhaltenskodex habt, sendet diese gerne an compliance@luqom.com. Sie können bei der Überarbeitung des Kodex berücksichtigt werden, wenn sie für das Erreichen der Ziele von LUQOM in Bezug auf unsere Unternehmenskultur und die Art und Weise, wie wir untereinander und mit unseren Partnern interagieren, als sinnvoll bewertet werden.

2. PROFESSIONELLES VERHALTEN

Wir Verhalten uns immer professionell im Sinne allgemein anerkannter Standards.

Ob bei der Arbeit, auf Geschäftsreisen, bei der Online-Kommunikation oder bei der Teilnahme an Schulungen oder gesellschaftlichen Veranstaltungen mit Kollegen oder Kunden, wir sind immer „LUQOM-Botschafter“. Wir repräsentieren dabei nicht nur uns selbst, sondern immer auch LUQOM.

Ein professionelles Verhalten ist wichtig, da sich unser individuelles Verhalten auf unsere Kollegen, unsere Kunden, unsere Gemeinschaften und letztendlich auf den Erfolg unseres Unternehmens auswirkt.

Wir sind stolz auf unsere Rolle als LUQOM-Botschafter und verhalten uns entsprechend.

2.1 Compliance

Wir verhalten uns aufrichtig, indem wir die Gesetze, unsere internen Regelungen sowie unseren Verhaltenskodex befolgen und stets das Richtige tun. Wir beteiligen uns nicht an unlauteren Geschäftspraktiken oder illegalen Aktivitäten, wie z. B. Betrug, Diebstahl,

Bestechung, Insiderhandel oder Belästigung. Wir geben unsere ethischen Werte niemals auf, auch nicht für Profit oder einen persönlichen Vorteil.

2.2 Gegenseitiger Respekt

Wir behandeln uns gegenseitig mit Fairness, Würde und Respekt. Wir schätzen Individualität und die Qualität der Ideen oder Innovationen, die aus dieser Verschiedenheit entstehen.

2.3 Verantwortlichkeit

Wir halten Zusagen ein, erfüllen unsere Versprechen und übernehmen die Verantwortung für unsere Entscheidungen. Wir setzen niemals Auftragnehmer, Berater oder andere Dritte ein, um illegale Handlungen durchzuführen oder gegen interne Regelungen von LUQOM oder unseres jeweiligen Unternehmens zu verstoßen.

2.4 Mutig sein

Wir melden jede Situation oder Handlung von der wir glauben, dass sie gegen unsere internen Regelungen, den Verhaltenskodex oder gegen geltendes Recht verstößt. Wir üben niemals Vergeltung an denen, die Vorfälle melden.

2.5 Ethisches Führungsverhalten

Unabhängig von unserer Stelle oder Position im Unternehmen richten wir uns nach den Werten und dem Verhaltenskodex von LUQOM. Wir bedenken die Folgen unserer Entscheidungen im Hinblick auf den Ruf von LUQOM. Wir vermeiden Konflikte zwischen unseren persönlichen Interessen und denen von LUQOM.

2.6 Engagement für unsere Kunden und Partner

Für uns stehen immer die Bedürfnisse unserer Kunden und Partner, mit denen wir Geschäfte machen, im Mittelpunkt.

2.7 Zusätzliche Verantwortlichkeiten von Führungskräften

Als Führungskraft bei LUQOM gehen wir mit gutem Beispiel voran und schaffen eine Arbeitskultur, die Integrität fördert und den Kodex sowie unsere unterstützenden Richtlinien stärkt.

- Führungskräfte stellen sicher, dass ihre Mitarbeitenden wissen, was von ihnen erwartet wird, dass eine Atmosphäre herrscht, in der sie bedenkenlos Fragen stellen oder gerne um Rat bitten und dass sie Bedenken oder Vorfälle ohne Furcht vor Vergeltungsmaßnahmen ansprechen können.

- Führungskräfte dürfen niemals Vergeltungsmaßnahmen gegen jemanden ergreifen oder zulassen, der ein vermutetes Fehlverhalten meldet.
- Führungskräfte stellen sicher, dass ihre Mitarbeitenden und Geschäftspartner die im Kodex dargelegten Verhaltensstandards anwenden.
- Führungskräfte haben eine besondere Verpflichtung, jedes Verhalten zu melden und darauf zu reagieren, von dem sie glauben, dass es gegen geltendes Recht, den Kodex oder unsere internen Regelungen verstoßen könnte.
- Wenn ihr euch nicht sicher seid, wie ihr auf eine Frage oder ein Anliegen eines Mitarbeitenden antworten sollt, wendet euch bitte an die im Kodex genannten Ansprechpartner (siehe Ziffer 12.1).

3. UNSERE MITARBEITENDEN

3.1 Verpflichtung zur Einhaltung von Menschenrechten

Wir verpflichten uns dazu, die Menschenrechte zu beachten und unsere Geschäfte legal, ethisch und integer zu führen. Als Teil dieser Verpflichtung respektiert LUQOM die universellen Rechte, die in der Universal Bill of Human Rights festgelegt sind, und die Verpflichtungen, die durch die Unterzeichnung des UN Global Compact eingegangen wurden.

3.2 Fairness & Vielfalt

Für uns ist es wichtig, respekt- und würdevoll miteinander umzugehen. Wir bewerten alle sich bewerbenden Personen und Mitarbeitenden nach ihren Qualifikationen, nachgewiesenen Kompetenzen und Leistungen, unabhängig von ihrer Rasse, Hautfarbe, Religion oder Weltanschauung, Geschlecht, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, Staatsangehörigkeit, ethnischen Herkunft, sexuellen Orientierung, Alter, Behinderung, Familienstand oder anderen durch nationale Gesetze geschützten Merkmale.

Wir sind stolz darauf, die Vielfalt in unserer Belegschaft und den Belegschaften unserer Geschäftspartner aktiv zu fördern. Wir respektieren und schätzen Personen für ihre vielfältigen Hintergründe, Erfahrungen, Stile, Ansätze und Ideen. Wir setzen auf Vielfalt, um Innovationen anzuregen, die unser Geschäft vorantreiben, unseren Wettbewerbsvorteil verstärken und Kunden auf der ganzen Welt dienen.

Respektloses Verhalten und Belästigung können in vielen Formen auftreten, unter anderem:

- Beleidigendes, drohendes, schikanierendes oder einschüchterndes Verhalten
- Gezielte Vulgarität und Unhöflichkeit
- Wiederholte eklatante Missachtung der persönlichen Zeit einer anderen Personen durch eine Person
- Belästigung oder Mobbing aufgrund persönlicher Merkmale

- Vorsätzlicher Ausschluss oder dauerhafte Isolierung von den sozialen Aktivitäten im Arbeitsumfeld (einschließlich der Nutzung einer Sprache, die andere nicht verstehen, mit der Absicht, andere auszuschließen oder zu isolieren)
- Zeigen von anstößigen Inhalten oder anstößige Scherze
- Unerwünschter Körperkontakt
- Sich über den Akzent oder die Sprechweise einer anderen Person lustig machen
- Mikro-Aggressionen oder Mikro-Ungerechtigkeiten, die sich negativ auf die Erfahrungen anderer am Arbeitsplatz auswirken; Beispiele hierfür sind unter anderem:
 - Taktlose/unsensible Witze oder erniedrigende Kommentare
 - Häufige Unterbrechungen von Kollegen oder Anrechnung von deren Arbeit
 - Missachtung der Beiträge bestimmter Mitarbeitenden
 - Respektloses oder taktloses Verhalten oder Stereotypisierung aufgrund persönlicher Merkmale, die dazu führen, dass man sich aufgrund der eigenen Identität ausgegrenzt oder herabgesetzt fühlt
- Sexuelle Belästigung oder sonstiges unerwünschtes Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde einer Person verletzt wird

Sexuelle Belästigung umfasst aus Sicht der belästigten Person jedes unerwünschte Verhalten sexueller Art, einschließlich und unter anderem die oben aufgeführten Beispiele sowie:

- Sexuell anzügliche, unzüchtige oder unanständige Kommentare, Witze, Bilder oder sonstige Inhalte
- Wiederholte unerwünschte Aufmerksamkeiten, z. B. Aufforderungen, sich privat zu treffen, Telefonanrufe, SMS oder Nachrichten an eine Person ohne arbeitsbezogenen Grund
- Unerwünschter Körperkontakt sexueller Art oder das Zeigen von Zuneigung
- Wenn eine Person in einer Machtposition andeutet, dass Einstellungsentscheidungen von der Annahme oder Ablehnung sexueller Annäherungsversuche beeinflusst werden könnten

Wir erwarten von allen unseren Mitarbeitenden, unabhängig von der Dauer ihrer Unternehmenszugehörigkeit, ihrer Position oder der Wichtigkeit ihres Beitrages für LUQOM, dass sie sich gegenseitig sowie mit allen anderen, mit denen wir im Rahmen der arbeitsbedingten Situationen persönlich oder online zu tun haben, mit Würde, Respekt und professioneller Höflichkeit behandeln. Dazu gehören auch die Mitarbeitenden unserer Kunden und Lieferanten, Berater unserer Kunden und das Personal von Hotels, Restaurantbetrieben und Fluggesellschaften.

3.3 Gesundheit, Schutz und Sicherheit

Wir verpflichten uns dazu, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen und Unfälle zu vermeiden. Wir müssen die für unseren Arbeitsplatz geltenden Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften und -praktiken einhalten und uns selbst sowie unsere Kollegen schützen. Dies beinhaltet auch die sofortige Meldung von Unfällen, Verletzungen und

unsicheren Arbeitsbedingungen an die zuständige Abteilung für Arbeitssicherheit oder über die Whistleblowing Helpline (siehe Ziffer 12.4).

Zu einem sicheren und geschützten Arbeitsumfeld gehört auch ein gewaltfreier Arbeitsplatz. Jede Gewaltanwendung, Einschüchterung oder Gewaltandrohung ist umgehend an eure zuständige HR-Abteilung, den Compliance-Beauftragten eures Unternehmens oder über die Whistleblowing Helpline zu melden.

3.4 Alkohol- und Drogenmissbrauch

Wir haben in einem Zustand zur Arbeit zu erscheinen, in dem wir unsere Aufgaben erfüllen können. Wir dürfen nicht unter dem Einfluss von Alkohol, legalen oder illegalen Drogen oder verschreibungspflichtigen bzw. frei verkäuflichen Medikamenten stehen. Die Verwendung, der Besitz, der Kauf oder Verkauf von legalen oder illegalen Drogen sowie der Missbrauch von Medikamenten am Arbeitsplatz, an LUQOM-Standorten, bei der Bedienung von Sachwerten von LUQOM (einschließlich der Firmenfahrzeuge) oder beim Abschluss von Geschäften für LUQOM sind untersagt und führen zu disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

4. INTERESSENSKONFLIKTE

Wir sollten Situationen vermeiden, die einen Konflikt oder den Anschein eines Konflikts zwischen unseren persönlichen Interessen und LUQOMs legitimen Geschäftsinteressen hervorrufen könnten.

Ihr sollet unverzüglich euren Vorgesetzten oder den Compliance-Beauftragten eures Unternehmens über jede Situation, die ein Interessenkonflikt sein oder den Anschein eines solchen erwecken könnte, informieren oder dies über die Whistleblowing Helpline melden und euch aus allen damit verbundenen Entscheidungsprozessen zurückziehen.

Wenn wir mit einem potentiellen Interessenskonflikt konfrontiert sind, sollten wir uns folgende Fragen stellen:

- Kommt dies mir, meiner Familie oder einem anderen Unternehmen zugute (oder könnte dies so wahrgenommen werden) und steht dies im Widerspruch zu legitimen Geschäftsinteressen von LUQOM?
- Würde diese Tätigkeit bei Bekanntwerden meinem Ruf bzw. meiner Fähigkeit zur Ausübung meines Berufs schaden oder LUQOM in Verlegenheit bringen?

4.1 Nebenjobs und außerbetriebliche Tätigkeiten

Außerbetriebliche Tätigkeiten müssen von unserer Arbeit bei LUQOM streng getrennt sein, dürfen nicht mit LUQOMs Interessen konkurrieren oder unsere Arbeit bei LUQOM beeinträchtigen. Arbeitet daher nicht ohne vorherige schriftliche Genehmigung eurer HR-Abteilung für Dritte, die mit LUQOM interagieren, einschließlich Lieferanten, Kunden,

Mitbewerber oder Aufsichtsbehörden und nimmt keine Zahlungen für Dienstleistungen von diesen an. Außerdem benötigt ihr eine vorherige schriftliche Zustimmung eurer HR-Abteilung, wenn ihr Sachwerte von LUQOM für außerbetriebliche Tätigkeiten verwenden wollt.

4.2 Familienmitglieder und enge Bekannte

Wenn Familienmitglieder oder enge Bekannte in eine mit LUQOM verbundene Geschäftstätigkeit involviert sind oder werden könnten – auch als Lieferant, Kunde oder Dienstleister von LUQOM – habt ihr die Art eurer Beziehung zu dieser Person umgehend eurem jeweiligen Vorgesetzten oder dem Compliance-Beauftragten eures Unternehmens offenzulegen und euch aus allen damit verbundenen Entscheidungsprozessen zurückzuziehen. Wenn ihr die Leistung, Vergütung oder Beförderung eines Familienmitglieds oder einer Person, zu der ihr eine enge persönliche Beziehung habt, beaufsichtigen oder Einfluss auf sie nehmen könnt, habt ihr diese Beziehung eurer HR-Abteilung zu melden.

5. INFORMATIONEN- UND KOMMUNIKATIONSSYSTEME VON LUQOM

Die Informations- und Kommunikationssysteme von LUQOM, einschließlich der Telefone und Internetverbindungen, sind für die Geschäftstätigkeit von LUQOM unerlässlich und sollten von uns nur für angemessene geschäftsbedingte Zwecke genutzt werden. Wir dürfen sie im Rahmen unserer Tätigkeit für LUQOM oder für sonstige zeitweilige, in unserem jeweiligen Unternehmen genehmigte Zwecke verwenden, z. B. die gelegentliche persönliche Nutzung von Telefon, E-Mail oder Internet, die die Arbeit für das Unternehmen nicht beeinträchtigt. Wir dürfen LUQOM-Systeme nicht für den Besuch von Internetseiten verwenden, die sexuelle Inhalte oder Glücksspiele anbieten oder Intoleranz gegenüber anderen befürworten. Wir dürfen sie auch nicht in einer Weise nutzen, die die Produktivität anderer Mitarbeitenden beeinträchtigt.

6. VERTRAULICHKEIT UND DATENSCHUTZ

Wir achten die Vertraulichkeit der Daten unserer Kunden, Verbraucher und Mitarbeitenden gemäß den geltenden Datenschutzbestimmungen. Unsere Kunden, Verbraucher und sonstige Personen müssen darauf vertrauen können, dass wir ihre personenbezogenen Daten nur für festgelegte berechnigte Zwecke und zur Unterstützung und Verbesserung unserer Beziehungen zu ihnen erheben, speichern, weitergeben und nutzen. Wir verkaufen niemals die personenbezogenen Daten unserer Kunden. Wir sorgen für einen angemessenen Schutz der Daten unserer Kunden und beachten die internen Vorgaben und geltenden Gesetze.

Außerdem schützen wir die personenbezogenen Daten unserer Kollegen und verarbeiten sie nur in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen. Wir weisen euch aber in diesem Zusammenhang darauf hin, dass der Arbeitsplatz und die euch von LUQOM zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel, einschließlich Computern, E-Mail-Adressen und

Voicemail, Eigentum von LUQOM sind und private Daten hierauf nicht gespeichert werden sollten.

Wenn ihr vermutet, dass Kunden- oder Beschäftigtendaten gefährdet oder nicht ausreichend gesichert sind, wendet euch an den Compliance-Beauftragten eures Unternehmens, euren zuständigen Ansprechpartner für Datenschutz oder die Whistleblowing Helpline.

7. RECHTE AN GEISTIGEM EIGENTUM VON LUQOM

Geschäftsmöglichkeiten und Erfindungen, die im Rahmen der Arbeit für LUQOM entwickelt werden, sind Eigentum von LUQOM, es sei denn, mit euch wurde eine abweichende Regelung vereinbart. Die Entwicklung oder Mitwirkung bei der Entwicklung von Erfindungen oder geistigem Eigentum während oder nach der Arbeitszeit, die

- sich auf bestehende oder zu erwartende Produkte oder Dienstleistungen von LUQOM beziehen,
- sich auf eure Position bei LUQOM beziehen oder
- unter Verwendung der Unternehmensressourcen entwickelt werden,

unterliegen den Bestimmungen eures Arbeitsvertrags.

8. GESCHENKE, EINLADUNGEN UND BEWIRTUNGEN

Unsere Beziehungen zu Lieferanten, Kunden und anderen Personen müssen vollständig auf fundierten Geschäftsentscheidungen und fairen Handlungsweisen beruhen. Geschenke, Einladungen und Bewirtungen, sog. Zuwendungen können dazu beitragen, Geschäftsbeziehungen aufzubauen bzw. zu festigen. Sie können es allerdings auch erschweren, objektiv über die Person oder das Unternehmen zu urteilen, mit dem wir eine Geschäftsbeziehung eingehen bzw. eingegangen sind.

8.1 Gewährung und Annahme von Zuwendungen

Mitarbeitende, Berater und Auftragnehmer von LUQOM dürfen Zuwendungen von Lieferanten, Kunden oder sonstigen Geschäftspartnern nur annehmen oder diesen Zuwendungen gewähren, wenn die folgenden vier Bedingungen erfüllt sind:

1) Moderater Wert

Dieser Wert ist von Land zu Land verschieden. Ein preiswertes Höflichkeitsgeschenk, z. B. ein Werbegeschenk, gilt überall als von „moderatem Wert“. Um herauszufinden, welche Zuwendungen, ihr annehmen oder gewähren könnt, wendet euch an den Compliance-Beauftragten eures Unternehmens.

2) Üblich und angemessen

Die Zuwendung wird in dem Land, in dem sie gewährt oder angenommen wird, als übliche und angemessene Geschäftszuwendung angesehen und das Gewähren oder

Annehmen der Zuwendung würde im Falle einer Veröffentlichung keinen schlechten Eindruck von LUQOM vermitteln.

3) Keine bevorzugte Behandlung

Die Zuwendung wird nicht in der Erwartung einer besonderen oder bevorzugenden Behandlung angenommen oder gewährt.

4) Legal und genehmigt

Die Gewährung oder Annahme der Zuwendung ist an dem Ort und unter den Umständen, unter denen sie gewährt oder angenommen wird, gesetzlich zulässig und verstößt nicht gegen Richtlinien zur Gewährung oder Annahme von Zuwendungen des Schenkenden oder des Empfängers. Sowohl die gewährende als auch die empfangende Partei hat eine entsprechende Genehmigung für die Gewährung bzw. die Annahme der Zuwendung erhalten.

8.2 Anti-Korruptionsgesetze und Bestechung

Wir beachten die Antikorruptionsabkommen und -gesetze der Länder, in denen wir tätig sind. Wir werden weder direkt noch indirekt Personen, einschließlich Amtsträgern, etwas von Wert anbieten oder geben, um offizielle Handlungen zu beeinflussen oder einen unzulässigen Vorteil zu erlangen. Zu den Dingen von Wert gehören Bargeld und Bargeldäquivalente, Geschenke, Bewirtungen, Reisen, politische oder wohltätige Spenden oder Jobangebote. Diese Anforderungen gelten sowohl für Mitarbeitende oder Vertreter von LUQOM als auch für Geschäftspartner, Agenten oder Dritte, die für LUQOM tätig sind, unabhängig vom jeweiligen Standort.

Mitarbeitende oder Vertreter von LUQOM werden keinen Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt, wenn sie es ablehnen, Bestechungs- oder Schmiergelder zu zahlen oder anzunehmen, auch wenn dies für LUQOM zum Verlust eines Geschäftsabschlusses führt.

8.3 Geschäftspartner so behandeln, wie wir selber behandelt werden möchten

Bei allen unseren Tätigkeiten behandeln wir unsere Kunden, Mitbewerber und Geschäftspartner mit Fairness. Wir manipulieren oder missbrauchen keine vertraulichen Informationen. Unsere Entscheidungen beruhen auf berechtigten, geschäftlichen Kriterien, nicht auf persönlichen Beziehungen oder Interessen. Bei der Entscheidung zwischen konkurrierenden Anbietern beliebiger Unternehmensgröße, sollten wir die Fakten ehrlich und unparteiisch abwägen und dabei den Beschaffungsprozess von LUQOM beachten. Wir sind bestrebt, nur Geschäfte mit Unternehmen zu machen, die das Gesetz und die in unserem Verhaltenskodex festgelegten Verhaltensstandards befolgen.

9. FAIRER WETTBEWERB

Ein freier und fairer Wettbewerb ist Grundvoraussetzung für unser unternehmerisches Handeln. Unser Erfolg beruht nicht auf unethischen oder illegalen Geschäftspraktiken,

sondern auf unserer hervorragenden Produktpalette und unseren professionellen Dienstleistungen.

In vielen Ländern gibt es kartellrechtliche Vorschriften, die einen freien und fairen Wettbewerb ermöglichen. Wir respektieren diese Vorschriften als verbindliche Vorgaben für die Beziehungen zu unseren Mitbewerbern, Distributoren und Wiederverkäufern.

Im Umgang mit Mitbewerbern sollten wir insbesondere

- nicht vertrauliche Informationen unserer Mitbewerber veruntreuen und/oder missbrauchen,
- sicherstellen, dass wir keine falschen Aussagen über die Geschäfte von Mitbewerbern machen,
- keine Vereinbarungen treffen, die ein wettbewerbswidriges Verhalten darstellen, z. B. illegale Preisabsprachen und
- Informationen über den Wettbewerb nur über rechtlich zulässige Quellen und Mittel sammeln.

Falls ihr Fragen zur Rechtmäßigkeit bestimmter Vorgehensweisen habt, wendet euch an euren lokalen Ansprechpartner für rechtliche Fragen, z. B. die Legal Abteilung.

10. EXTERNE KOMMUNIKATION / MEDIENARBEIT

Wenn wir der Öffentlichkeit oder den Medien Informationen zur Verfügung stellen, müssen wir eine aussagekräftige, konsistente und wahrheitsgetreue Stimme haben. Daher werden wir uns nicht im Namen von LUQOM gegenüber den Nachrichtenmedien äußern oder Dritten Unternehmensinformationen ohne vorherige Zustimmung zukommen lassen.

Bei Veröffentlichungen von Beiträgen und Äußerungen in den sozialen Medien sind immer ein gutes Urteilsvermögen und gesunder Menschenverstand erforderlich. Jeder ist allein verantwortlich für das, was er online postet. Wir berücksichtigen, dass das, was einmal online ist, nicht zurückgenommen werden kann. Daher bedenkt stets, wie die Öffentlichkeit eure Kommentare wahrnimmt.

Wendet euch an euren lokalen Ansprechpartner oder den Compliance-Beauftragten eures Unternehmens, wenn die Medien oder Investoren mit euch Kontakt aufnehmen, oder falls ihr Fragen zu dieser Thematik habt. Dies gilt auch, falls ihr online Kommentare entdeckt, die dem Ruf des Unternehmens schaden könnten. Ihr solltet die negativen Kommentare nicht selbst beantworten.

11. VERANTWORTUNG FÜR DIE UMWELT

Wir fördern ein ökologisch nachhaltiges Wachstum für unser Unternehmen und unsere Stakeholder.

Wir integrieren fortschrittliche Umweltpraktiken in unsere Geschäftsstrategie und -tätigkeit. Im Mittelpunkt unserer Maßnahmen stehen drei Bereiche:

- Verringerung unserer CO₂-Bilanz
- Verringerung unserer Abfälle
- Einbeziehung unserer Mitarbeitenden, Führungskräfte, Geschäftspartner und sonstigen Stakeholder

Wir bemühen uns um die Minimierung der negativen Auswirkungen auf die Umwelt.

Wir haben uns verpflichtet, unsere Schadstoffemissionen zu verringern, um den Klimawandel abzuschwächen. Unsere Bemühungen zur Minimierung der negativen Auswirkungen auf die Umwelt umfassen auch die Verbesserung unserer Energieeffizienz, die Verringerung unseres Wasserverbrauchs und die Reduzierung unserer Abfälle.

Der Anteil jedes Einzelnen von euch an diesem Prozess, euer Beitrag – unabhängig davon, wie groß er ist – ist maßgeblich, damit die LUQOM Gruppe ihre Umweltschutzziele erreichen kann. Daher fordern wir alle Mitglieder der LUQOM Gruppe auf, ihren Wasserverbrauch, die Abfallerzeugung und die CO₂-Bilanz ihres jeweiligen Unternehmens bzw. des Unternehmens, mit dem sie zusammenarbeiten, zu verringern.

Wir beachten alle geltenden Umweltgesetze und -vorschriften.

12. VERLETZUNG UNSERES VERHALTENSKODEX

Jede Verletzung und jeder Verstoß dieses Kodex ist ernst. Ein Verstoß kann das Unternehmen, unsere Mitarbeitenden und unsere Produkte und Leistungen erheblichen Risiken aussetzen. Wir als Mitarbeitende sind verantwortlich für unser individuelles Verhalten.

Die Nichtbeachtung des Kodex oder ein Verstoß gegen die im Kodex beschriebenen Verhaltensstandards kann zu disziplinarischen Maßnahmen führen, einschließlich der Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder einer Strafanzeige. Die Nichtbeachtung des Kodex durch einen Geschäftspartner oder ein Beratungsunternehmen kann zur Kündigung des Vertragsverhältnisses mit LUQOM führen.

12.1 Melden von Bedenken und Bitte um Unterstützung

Wir dürfen niemals einen Verstoß gegen den Kodex, organisationsinterne LUQOM-Richtlinien oder geltendes Recht verschweigen.

Meldet daher umgehend jedes Verhalten, das:

- unethisch, illegal oder verdächtig scheint,
- eventuell gegen den Kodex verstößt oder

- eventuell gegen andere organisationsinterne Regelungen von LUQOM oder eurem jeweiligen Unternehmen verstößt.

Eure Bedenken könnt ihr jederzeit eurem jeweiligen Vorgesetzten (unter der Voraussetzung, dass die Person nicht selber an dem Verstoß beteiligt ist) oder einer anderen Führungskraft, der ihr vertraut, dem Compliance-Beauftragten eures Unternehmens oder über die Whistleblowing Helpline melden.

12.2 Bearbeitung und Untersuchung von Meldungen

LUQOM wird jeder eingehenden Meldung ernsthafte Aufmerksamkeit schenken und Untersuchungen durchführen, wenn dies erforderlich ist. Mitarbeitende, Geschäftspartner oder Berater haben LUQOM bei Untersuchungen und Audits, die von LUQOM oder staatlichen Behörden durchgeführt werden, uneingeschränkt zu unterstützen. Dies umfasst die Bereitstellung von Informationen und der von LUQOM zur Verfügung gestellten Geräte wie Computer oder Smartphones, angeforderte Dokumente und persönliche Gespräche. Eine mangelnde Kooperation, einschließlich irreführender Informationen, Lügen, der Zerstörung oder Änderung von Unterlagen oder Aufzeichnungen oder der Weigerung, die Informationsanfragen der Ermittler oder Auditoren zu beantworten, geben Anlass zu disziplinarischen Maßnahmen, einschließlich der Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder einer Strafanzeige. LUQOM kann Fehlverhalten den zuständigen Behörden melden.

Wendet euch an die LUQOM Legal & Compliance Abteilung unter compliance@luqom.com oder an den Compliance-Beauftragten eures Unternehmens bevor ihr von der Routine abweichende Anfragen für Audits, Untersuchungen oder Informationen von LUQOM-externen Dritten beantwortet.

12.3 Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

LUQOM duldet keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeitende, Berater oder Geschäftspartner, wenn diese einen Verstoß melden oder Bedenken äußern, von denen sie glauben, dass sie der Wahrheit entsprechen, wenn diese bei einer Untersuchung oder Prüfung kooperieren oder sie sich weigern, an Aktivitäten teilzunehmen, die gegen den Kodex, Gesetze oder interne Regelungen verstoßen. Dieser Kodex schützt jede Person, die in gutem Glauben einen Vorfall meldet, auch wenn sich später herausstellt, dass die Meldung auf einem Irrtum beruhte. Jeder, der Vergeltungsmaßnahmen ausübt, wird durch disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses sanktioniert. Wenn ihr glaubt, Opfer von Vergeltungsmaßnahmen zu sein, meldet wir den Vorfall umgehend der LUQOM Legal & Compliance Abteilung unter compliance@luqom.com oder dem Compliance-Beauftragten eures Unternehmens.

12.4 Die Whistleblowing Helpline

Über die Whistleblowing Helpline können wir rund um die Uhr an sieben Tagen die Woche Vorfälle melden. Die Whistleblowing Helpline wird von einem unabhängigen externen

Unternehmen bereitgestellt. Informationen, die über die Whistleblowing Helpline eingehen, werden an die LUQOM Legal & Compliance Abteilung oder den Compliance-Beauftragten des jeweiligen Unternehmens weitergeleitet. Jede Meldung wird ernst genommen und untersucht. Die Whistleblowing Helpline ist zum Schutz eurer vertraulichen Daten verpflichtet. Vorfälle können hierüber auch anonym gemeldet werden. Auch wenn in den meisten Fällen der Name des Meldenden für die Meldung nicht erforderlich ist, kann die Bearbeitung der Meldung sowie die ggf. durchzuführende Untersuchung dennoch gründlicher erfolgen, wenn der Name bei der Meldung angegeben wird.

Aufgrund gesetzlicher Einschränkungen kann in manchen Ländern die anonyme Meldung über die Whistleblowing Helpline unzulässig sein. Einige Länder begrenzen auch die Vorfalltypen, die über diese Ressource gemeldet werden können. Wenn die Whistleblowing Helpline in eurem Land nicht verfügbar ist, wendet euch an die LUQOM Legal & Compliance Abteilung unter compliance@luqom.com oder an den Compliance-Beauftragten eures jeweiligen Unternehmens.

Die Whistleblowing Helpline kann über folgenden Weblink aufgerufen und dort eine Meldung abgegeben werden: <https://luqomgroup.integrityline.com>

Versionierung

Genehmigung	Am	Von	Unterschrift
Geschäftsführung der LUQOM GmbH	21.03.2022	Dr. Oliver Merz, Dr. Christian Korte	Freigabe per E-Mail
Geschäftsführung der Holding GmbH	21.03.2022	Dr. Oliver Merz, Dr. Christian Korte	Freigabe per E-Mail
Geschäftsführung der Lampenwelt GmbH	24.03.2022	Thomas Rebmann, David Doust, Ales Drábek	Freigabe per E-Mail
Geschäftsführung der Lampenwelt Logistik GmbH	24.03.2022	Thomas Rebmann	Freigabe per E-Mail
Geschäftsführung der QLF Gruppe	04.04.2022	Ard Huisert, Lucas Verhagen, Bas Lemmers	Freigabe per E-Mail
Geschäftsführung der Lampemesteren A/S	25.03.2022	Morten Brændgaard	Freigabe per E-Mail
Geschäftsführung der LUQOM Asia Ltd.	24.03.2022	Ludger Tillmann	Freigabe per E-Mail
Geschäftsführung der LUQOM Marketplaces GmbH	24.03.2022	Ales Drábek, Dr. Oliver Merz	Freigabe per E-Mail
Geschäftsführung der LUQOM Marketing Services GmbH	04.04.2022	David Doust	Freigabe per E-Mail

Version	Bearbeiter	Stand	Änderungen
V1.0	Jana Gäbler	16.03.2022	Freigabeversion
V1.1	Jana Gäbler	29.04.2022	Redaktionelle Anpassungen
V1.2	Jana Gäbler	31.05.2022	Anpassung des Vorwortes
V1.3	Jana Gäbler	02.06.2022	Anpassung des Geltungsbereiches

MÖGLICHKEITEN, SICH ZU ÄUßERN

 **E-Mail:** compliance@luqom.com

 **Internet:** <https://luqomgroup.integrityline.com>